Cercle InterElles

Dossier de Presse

16 février 2012

Réussir au féminin :

les ambitions de la mixité

AIR LIQUIDE AREVA assystem ceai EDF GE IBM lenovo nexter orange Schlumberger THALES

Sommaire

Edito par Catherine Ladousse **1**

Le Cercle InterElles **2**

Un réseau pour réfléchir et agir ensemble *2*

Le Colloque annuel InterElles : le 8 mars 2012 *2*

Programme du Colloque **3**

Les axes de réflexion 2012 **4**

« Mon salaire parce que je le vaux bien ! » *4*

« Leviers-vous », ensemble transformons nos carrières ! » *6*

« Emotion et Intuition : des atouts dans le monde professionnel ?» *7*

Les entreprises du Cercle InterElles et leurs engagements **8**

Promouvoir la diversité « hommes/femmes », axe stratégique pour le groupe Air Liquide 9
AREVA place la diversité au cœur de la gestion de ses talents 10
Pour Assystem, mixité et diversité sont sources de créativité et d'innovation 11
LE CEA et l'égalité professionnelle 12
Le groupe EDF poursuit ses actions volontaristes en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 13
La diversité chez GE, une valeur sûre 14
IBM : pionnier de la diversité et de l'inclusion 15
La diversité, un facteur clé de la réussite de Lenovo 16
Nexter et l'égalité professionnelle : un engagement fort 17
L'Égalité Professionnelle: une réalité chez Orange 18
Schlumberger : un engagement à tous les niveaux de l'entreprise 19
Thales encourage l'égalité professionnelle 20

Membres du Cercle InterElles **21**

Membres du bureau du Cercle InterElles *21*

Membres honoraires du Cercle InterElles *22*

Fondatrices du Cercle InterElles *22*

Annexes **23**

Partenaires *23*

Contacts Presse pour InterElles *23*

Le blog du Cercle InterElles *23*

Profil des entreprises **24**

Onze ans déjà …

« Je suis enchantée et fière de présider cette onzième édition du Colloque du Cercle InterElles. Dèjà 11 ans que le Cercle a été créé par 5 femmes cadres dirigeantes d'entreprises issues du monde technologique et scientifique : France Télécom, IBM France, Schlumberger et GE Healthcare.

Aujourd'hui, onze ans après, que de chemin parcouru ! Le Cercle InterElles compte aujourd'hui 12 entreprises, Air Liquide, Areva, CEA, EDF, GE, IBM, Lenovo, Orange, Schlumberger et Thales dont deux nouvelles cette année, Assystem et Nexter. Toutes ces entreprises, françaises ou étrangères implantées en France, sont des entreprises innovantes et performantes. Elles réussissent grâce aux talents des hommes et des femmes qui les composent, et elles ont compris que la diversité et notamment l'équilibre des genres sont sources de valeur et de performance. Entreprises engagées et pionnières dans leur approche de la mixité et de la reconnaissance des femmes, elles ont mis en place une politique et des programmes destinés à aider les femmes à gérer leur carrière professionnelle.

Le Cercle InterElles : un réseau pionnier dans la lutte pour la mixité

Le Cercle InterElles s'est imposé ces dernières années comme un réseau de premier plan dans la lutte contre les stéréotypes, pour la mixité dans les entreprises et pour l'égalité professionnelle. Onze ans de travail collectif et d'actions concrètes de femmes et d'hommes volontaires pour faire progresser les femmes dans des postes de management. Onze ans de partage de bonnes pratiques, d'échange et de solidarité.

En France, le principe d'égalité professionnelle est acquis dans la législation mais dans la pratique, des inégalités persistent. Il aura fallu attendre la loi Copé-Zimmermann sur la représentativité des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance pour constater des évolutions et des progrès. Le taux de mixité dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40 a doublé en l'espace de deux ans, passant de 10,5% en 2009 à 20,8% en 2011. Mais les progrès sont faibles dans les comités de direction où le taux des femmes stagne toujours à moins de 8%... depuis 5 ans. La présence des femmes dans les conseils n'est qu'une première étape qui va ouvrir la voie, espérons le, à une plus grande féminisation des instances dirigeantes

En effet, aujourd'hui plus qu'hier, il est important que les entreprises agissent et se saisissent du problème de la mixité. Comme toutes les entreprises membres du Cercle, il est capital pour Lenovo, 2ème constructeur informatique mondial d'origine chinoise présents dans 160 pays avec 26000 salariés, d'attirer et de retenir les femmes de talents, d'autant plus dans l'informatique où le nombre de femmes est plus faible qu'ailleurs. La politique de diversité de Lenovo vise à créer un environnement offrant des opportunités égales pour tous les collaborateurs.

Il reste du chemin à parcourir mais je suis persuadée que la diversité des effectifs est un levier de performance et de succès pour l'entreprise. La diversité des talents génère la diversité des idées, des questionnements, des prises de décision et contribue à la réussite des entreprises.

Dans ce contexte, les membres du Cercle InterElles et moi-même seront heureux de vous accueillir **le 8 mars 2012, journée internationale de la femme,** à l'occasion du colloque annuel du Cercle InterElles pour vous présenter leurs travaux et chantiers thématiques développés tout au long de l'année. »

Catherine Ladousse
Directrice Marketing & Communication, Lenovo Europe
Fondatrice du Cercle InterElles

Le Cercle InterElles

Un réseau pour réfléchir et agir ensemble

Le Cercle InterElles est né en 2001, de manière informelle, sous l'impulsion de femmes dirigeantes de 4 sociétés : France Télécom, IBM France, Schlumberger et GE Healthcare. Ces dernières, soucieuses de promouvoir la mixité et l'égalité des chances, ont pu identifier des problématiques communes au sein de leurs entreprises respectives, issues du monde technologique.

Aujourd'hui, le Cercle qui a choisi de rester délibérément informel regroupe au sein de son bureau 12 entreprises qui ont un réseau actif de femmes et qui agissent dans un environnement scientifique ou technologique : Air Liquide, AREVA, Assystem, CEA, EDF, GE, IBM France, Lenovo, Nexter, Orange, Schlumberger et Thales.

Les membres du Cercle InterElles agissent directement sur le terrain dans leur entreprise respective en s'appuyant sur leur propre réseau, pour : augmenter le recrutement de femmes, surtout dans les filières techniques et scientifiques ; gérer les carrières des femmes et leur promotion à des postes à responsabilité ; prendre en compte les cycles de vie et des carrières propres aux femmes ; équilibrer leur vie professionnelle et personnelle ; partager leur expérience et se conseiller mutuellement.

Le Cercle InterElles et son bureau animent tout au long de l'année des groupes de travail, véritables chantiers thématiques qui permettent d'avancer dans la réflexion et dans l'action.

Chaque année l'une des entreprises prend à tour de rôle la responsabilité de la coordination et de la préparation d'un Colloque Annuel.

Le Colloque annuel InterElles : le 8 mars 2012

Depuis sa création, à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme, le Cercle InterElles organise chaque année un colloque, auquel sont invitées les femmes des entreprises, membres du Cercle. Dans une même volonté d'analyser et de partager les conditions de succès et les obstacles persistants, cet événement a pour objectif d'échanger autour des grands thèmes de l'année, à partir des conclusions des chantiers, d'enquêtes et de témoignages réalisés par le Cercle InterElles. Au fil des années, le Colloque a attiré une audience de plus en plus grande. Alors qu'en 2002, une centaine de personnes s'étaient réunies pour sa première édition, cette année 500 personnes sont attendues.

En 2011-2012, le Cercle InterElles a choisi d'approfondir ses travaux au travers des deux ateliers suivants :

- **« Mon salaire parce que je le vaux bien ! »**
- ***« Leviers*-vous : ensemble transformons nos carrières ! »**
- **« Emotion et Intuition : des atouts dans le monde professionnel ? »**

La 11ème édition du colloque du Cercle InterElles sera organisée par Lenovo, le 8 mars 2012 à la Maison Internationale de la Cité Universitaire (Paris 14ème).

Programme du Colloque
8 Mars 2012

Réussir au féminin : les ambitions de la mixité

08 :15 **Accueil / Petit Déjeuner**

08 :55 **Ouverture du Colloque**
Par Catherine Ladousse, Directrice Marketing et Communication, Lenovo Europe

09 : 00 **Intervention de François Bornibus- Vice-président Lenovo Europe de l'Ouest**

09 : 20 **« Mon salaire parce que je le vaux bien !»**
Restitution du groupe de travail

10 : 15 **Pause**

10 : 45 **« Mon salaire parce que je le vaux bien !» (suite)**

11 : 35 **Entretien avec Anne Nègre, grand témoin**
Docteure en droit, Avocate au Barreau de Versailles

12 : 20 **Cocktail Déjeunatoire**

14 : 20 **Video Yolanda Conyers, Vice President, HR Operations & Chief Diversity Officer, Lenovo**

14 : 30 **« *Leviers*-vous » : ensemble transformons nos carrières ! »**
Restitution du groupe de travail

16 : 10 **« Emotion et Intuition : des atouts dans le monde professionnel ? »**

16 : 30 **Débat avec la salle**

16 : 45 **Conclusion**
Par Catherine Ladousse et les membres du Cercle InterElles

17 : 00 **Clôture de la journée**

Les axes de réflexion 2012

« Mon salaire parce que je le vaux bien ! »

« Je fais du commercial, je suis à l'aise avec l'argent. Mais pour l'entreprise je me bats becs et ongles, pas pour moi ! Je viens de changer de job et je me dis : si je demande trop, on ne va pas me prendre ! »

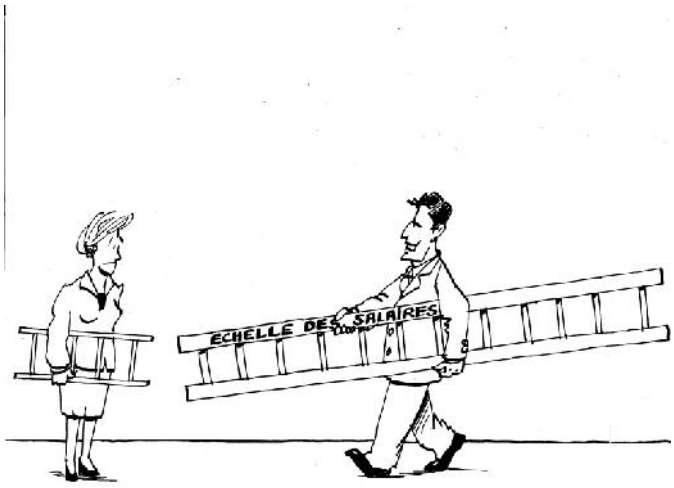
« J'ai entendu mon frère négocier avec son manager au téléphone, avant de démarrer son job. Ça a été une super leçon pour moi ! Est-ce que je peux demander ? Quoi ? Ça reste très nébuleux pour moi. »

«Je me pose beaucoup de questions. Est-ce que c'est tabou ou non ? Est-ce que les autres femmes aussi ont envie d'être les égales des hommes sur ce sujet ? »

« J'aime l'argent, j'ai eu beaucoup de mal à le dire, parce qu'on pense elle est vénale. C'est quoi être vénale ? Pourquoi y a-t-il ce stéréotype ? Quand je demande de l'argent à mon manager, j'essaie de ne pas rougir, mais il rougit encore plus que moi. »

« Je me suis demandée : pourquoi les femmes autour de moi ressemblent à des hommes ? Il faudrait devenir schizophrène dans la négociation : comment je vais quitter mon identité de femme pour devenir une professionnelle à ce moment-là ? »

Ces témoignages sont ceux de femmes du groupe de travail que le Cercle InterElles a réuni cette année. Il faisait suite à un travail entamé il y a plusieurs années et qui constatait que les femmes, contrairement aux hommes, répugnaient à demander des augmentations de salaire, déclarant « Ce n'est pas dans mes valeurs ».



Les grandes entreprises, comme celles du Cercle InterElles, se soucient des lois sur l'égalité salariale et surveillent de près les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Des moyens sont affectés à des plans de rattrapage pour combler ces écarts. Mais ces écarts sont observés sur les masses que représentent les différentes catégories de personnel. Ce sont des moyennes qui ne rendent pas forcément toujours compte des situations individuelles. L'entretien d'évaluation annuelle des performances entre un salarié et son manager est le lieu où s'aborde la difficile équation entre égalité et équité : l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, prévue par la loi et l'équité dans la répartition des augmentations de salaire individualisées et la part variable, rétribuant les performances constatées de chacun.

Or, quand les hommes affichent facilement rechercher le pouvoir et l'argent, les femmes revendiquent de privilégier l'intérêt du travail. Ces choix ne sont pas antinomiques et pourtant les femmes les opposent bien souvent, péjorant ceux faits par les hommes. Ainsi continuent de se creuser des écarts que les entreprises doivent ensuite combler…

Ce groupe de travail s'est attaché à identifier avec des femmes ce qui était en jeu dans leur attitude, de l'histoire familiale aux stéréotypes de genre et à la persistance d'un imaginaire social faisant toujours d'elles des « femmes de », détentrices d'un salaire d'appoint, des femmes dévouées et forcément désintéressées.

Mais des femmes ! Car le monde du travail, après avoir demandé aux pionnières d'être des hommes comme les autres, leur demande maintenant de prouver qu'elles sont encore des femmes, au nom de cette différence qui ferait leur nouvelle légitimité dans l'entreprise ! Or, ceux qui les soutiennent, les encouragent et leur servent de rôles modèles, sont des hommes… Difficile équation encore.

On retrouve, en filigrane, des thèmes que le Cercle InterElles s'est attaché à traiter depuis plusieurs années et sur lesquels il a bâti une partie de sa réflexion et de son originalité. Ce sont les rôles sociaux et les stéréotypes de genre que le Cercle InterElles interroge dans leurs conséquences au sein du monde du travail.

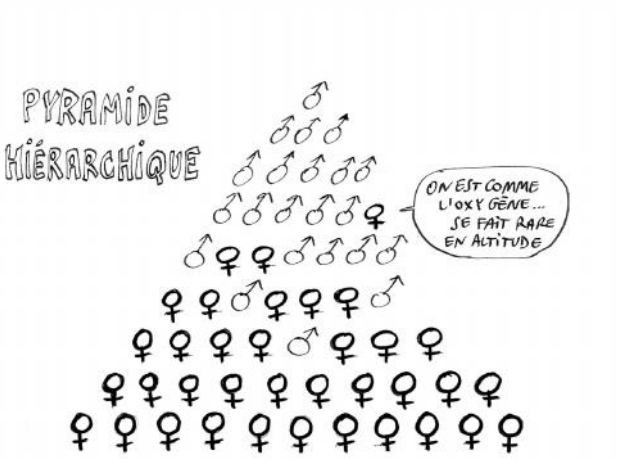
Le 8 mars 2012, ce qui sera présenté aura pour objectif d'interpeller les femmes sur leurs attitudes, de leur faire prendre conscience des stéréotypes dans lesquels elles se piègent elles-mêmes, puis de leur présenter les moyens à leur disposition, ainsi que le mode d'emploi d'une négociation salariale réussie.

Deux grands témoins ont été sollicités :

François de Singly, sociologue, auteur de Fortune et infortune de la femme mariée. Il raconte ces échanges de capitaux, cachés derrière les sentiments amoureux, qui s'opèrent au sein d'un couple : Je te donne, tu me donnes, tu donnes aux enfants. Et qu'est-ce que tu perds ?

Marie Lion-Julin, psychanalyste, auteure de Mères : libérez vos filles. Elle nous dira ce qui se joue dans notre besoin de sécurité, notre crainte de l'autonomie, notre peur des conflits et de déplaire.

« Leviers-vous », ensemble transformons nos carrières ! »



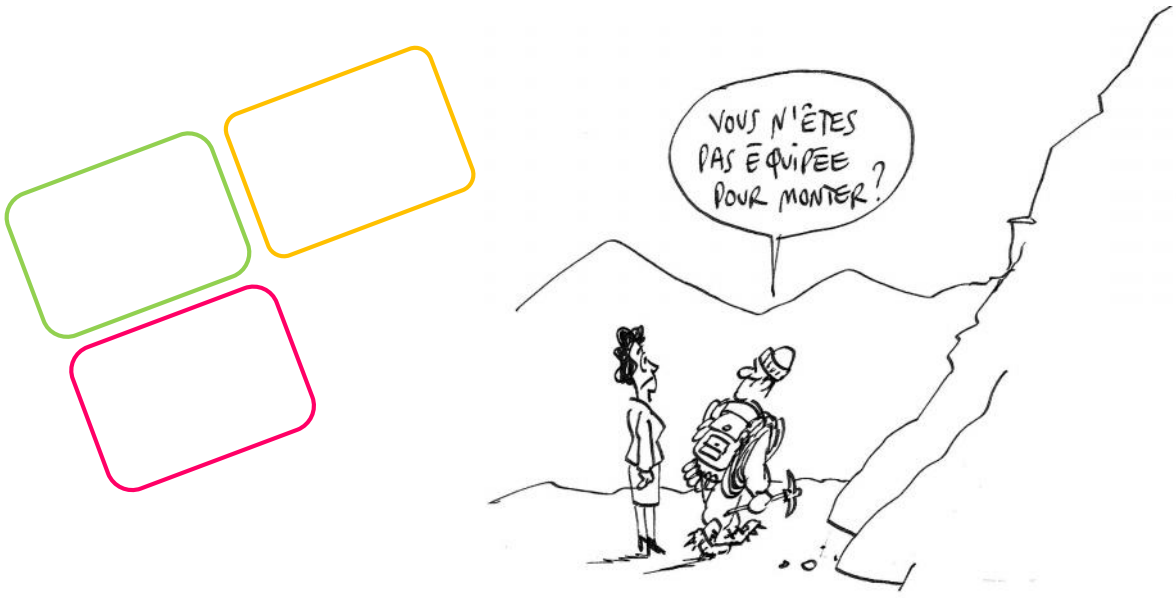
L'oxygène, comme les femmes est rare en altitude. Plus de 50 ans après les premières lois sur l'égalité femmes-hommes au travail, où en sommes-nous en France ? Quels progrès ? Quels freins ? De quels leviers disposent les femmes en entreprise pour accéder aux mêmes carrières que leurs collègues masculins ?

Le Cercle InterElles a souhaité dans cet atelier identifier les leviers qui contribuent à favoriser la carrière des femmes. Il s'agit de présenter les bonnes pratiques des entreprises qui ont réellement apporté des résultats en termes de mixité, y compris parmi les plus hauts postes de l'entreprise. Citons parmi ces bonnes pratiques :

- Les objectifs quantitatifs
- Le coaching et le mentoring
- Les programmes de sensibilisation à la mixité
- Le levier induit par les politiques de responsabilité sociale d'entreprise

Comme l'accès des femmes aux postes de direction ne se fait pas sans le support actif des hommes, l'atelier a souhaité aussi s'intéresser aux motivations des hommes qui décident de nommer une femme à un poste de dirigeant. Quel est le déclic qui va le conduire à faire ce choix ? Pourquoi ? Dans quel objectif ? La parole sera aux hommes… pour une fois.

Enfin, l'atelier s'est intéressé au marketing de soi et à l'image des femmes au travail. Il s'agit de donner aux femmes quelques conseils concrets pour les aider à incarner leur fonction, sans pour autant se déguiser. Un vrai défi !



« Emotion et Intuition : des atouts dans le monde professionnel ?»

L'émotion est un sujet qui soulève toujours beaucoup de réactions… et d'émotion !!! Rien d'étonnant, car si culturellement, dans notre pays, il n'est pas courant de montrer ses émotions, il l'est encore moins de les verbaliser et d'en discuter. Et pourtant, sous l'eau qui dort, ou semble dormir, tous, hommes et femmes, nous éprouvons des émotions au sein de l'entreprise. Qu'en faire ?
L'intuition se place sur un autre registre, mais elle avance elle aussi masquée : c'est un processus de décision qui est parfois difficilement « avouable », à soi et aux autres. A quelles conditions acceptons-nous de nous fier à notre intuition ? Osons-nous dire que nous avons pris une décision sur une intuition ?

L'émotion : un précieux indicateur !

L'émotion et son cousin, les sentiments, sont aujourd'hui encore souvent perçus dans l'entreprise comme une faiblesse. Pourtant ils sont manifestement et directement corrélés à la motivation.
Bien écoutés, avec empathie, l'émotion et les sentiments peuvent être des indicateurs utiles et des leviers professionnels dans la gestion de groupes et donc dans l'entreprise. Toute personne désireuse d'explorer les ressources de l'intelligence émotionnelle peut intensifier sa valeur personnelle et augmenter la coopération de l'équipe. Il s'agit de s'entraîner à gérer et exprimer ses propres émotions/sentiments et à accueillir ceux des autres, voire à susciter des émotions à énergie positive.
Avec le développement des équipes géographiquement éclatées, il est devenu plus complexe d'être en mesure d'assurer une certaine cohésion d'équipe : en cause une communication non directe, parfois en décalage horaire, des cultures et des manières de travailler, de communiquer et de rendre compte différentes, via des media froids. Pour ce faire, laisser la place à un mode de communication basé sur l'émotion et comprendre la façon de chacun d'exprimer ses émotions et son ressenti devient primordial.

L'intuition : « ma sorcière bien aimée »

L'intuition est la capacité à s'orienter vers une décision en fonction de ressentis et des éléments épars que l'on a captés. L'intuition est davantage une perception qu'une émotion. C'est une démarche associative inconsciente, par opposition au raisonnement.
L'intuition est souvent corrélée à l'expérience, à la confiance en soi. L'intuition relève du talent et reste un mystère : ce peut être un outil de décision, le 6ème sens, la petite voix intérieure. On choisit de l'écouter, ou pas.
On distingue deux types d'intuition :

- l'intuition intrinsèque, qui nous conduit à croiser des données de façon inconsciente, et trouver une solution, quelque chose de nouveau, sans avoir, apparemment, suivi un cheminement logique. C'est un des moteurs du fameux « think out of the box » qui consiste à sortir des domaines connus et à faire émerger de nouvelles idées. Il s'agit d'écouter ses Intuitions pour accueillir l'Innovation.
- l'intuition participative, que nous mettons en œuvre dans nos relations interpersonnelles en situation de négociation, d'évaluation d'une personne ou de management…

Ce vaste sujet que notre atelier de réflexion a entrepris d'étudier demandera plus d'une année pour aboutir. Notre objectif pour 2013 est de proposer une boite à outil pour aider les femmes et les hommes de nos entreprises à mieux se connaitre, à mieux se comprendre, à tirer profit de leurs émotions et de celles des autres, comme de leurs intuitions.

Les entreprises du Cercle InterElles et leurs engagements

Le développement de l'accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise suppose que l'on dépasse le stade déclaratif pour mettre en place des démarches concrètes. Déjà en marche, ce mouvement est notamment visible dans les entreprises partenaires du Cercle InterElles. Issues de milieux scientifiques ou technologiques traditionnellement masculins, elles agissent directement sur le terrain pour favoriser la mixité à tous les niveaux de l'organisation.

Promouvoir la diversité « hommes/femmes », axe stratégique pour le groupe Air Liquide

Air Liquide a inscrit la responsabilité au cœur de sa stratégie, dans une perspective de progrès à long terme. La diversité est un des piliers de la politique de Ressource Humaines d'Air Liquide. Le Groupe s'attache à lutter contre toute forme de discrimination (nationalité, genres, cursus, pyramide des âges, handicap). Les objectifs du Groupe sont d'accroître la diversité parmi ses collaborateurs et de rechercher un meilleur équilibre des responsabilités entre les hommes et les femmes, tout en valorisant les multiples cultures dont Air Liquide est constitué. L'égalité entre femmes et hommes est un point essentiel dans l'expression de cette diversité.

Les chiffres clefs de la diversité au sein du groupe Air Liquide

- De 2003 à 2010, le pourcentage de femmes parmi les ingénieurs et cadres dans le Groupe est passé **de 14% à 24% soit une hausse de plus de 70% de ce pourcentage.**
- Les femmes représentent maintenant **40% des salariés considérés comme hauts potentiels** ce qui est le pourcentage le plus élevé atteint par le Groupe dans ce domaine.
- **15 postes de Direction Générale** de filiales sont occupés par des femmes dans le Groupe. Le nombre de femmes dans ce type de poste a été multiplié par 5 depuis 2007.
- **3 femmes sont aujourd'hui membres du Conseil d'Administration du Groupe** : Béatrice Majnoni d'Intignano, Professeur agrégé des Universités à Paris XII-Créteil, Karen Katen, Administrateur de différentes sociétés et Siân Herbert-Jones, Directeur Financier Membre du Comité Exécutif de Sodexo.

Un plan d'actions concrètes pour la diversité « Homme/Femme » en 4 axes :

1. Recruter : Renforcer la place des femmes dans le Groupe notamment au travers des embauches des ingénieurs et cadres. Dans ce domaine, l'objectif du Groupe est de passer à 33 % des femmes parmi les ingénieurs et cadres à horizon 2015.

2. Développer les carrières et renforcer les responsabilités des femmes au sein de l'entreprise :

- Pour tout poste de management se libérant, la DRH étudie la candidature d'au moins une femme parmi les candidats.
- Des revues régulières Ressources Humaines dédiées aux femmes à haut potentiel.
- Un entretien avant et après le congé maternité a été mis en place dans un certain nombre d'entités en France.

3. Communiquer et impliquer tous les managers : Dans le cadre de la politique d'Air Liquide visant à favoriser la mixité, l'embauche et l'évolution professionnelle des femmes, et à renforcer ainsi leur place et leurs responsabilités au sein de l'entreprise, un programme de sensibilisation et d'échanges sur les différences « hommes/femmes » et les bénéfices induits de la diversité est organisé dans le Groupe depuis 2007 à destination des managers. Plus de 700 managers ont suivi ce programme dans le Groupe en Europe ainsi qu'en Asie.

4. Mieux concilier vie professionnelle et vie privée : Le CESU (Chèque Emploi Service Universel), qui vise à faciliter la garde d'enfants à domicile, a été mis en place pour certaines entités en France depuis 2007 (pour les hommes et femmes, collaborateurs du Groupe ayant des enfants en bas âge).

Un réseau de collaborateurs : O'Pluriel

Créé en octobre 2002, O'Pluriel est un réseau de collaborateurs du Groupe Air Liquide qui échangent, mènent des réflexions et proposent des actions autour de deux axes principaux :

- Faire évoluer les mentalités et l'environnement de travail pour mieux intégrer les diversités, et en particulier la mixité, et mieux concilier ses vies professionnelles et personnelles,
- Donner des opportunités d'enrichissement personnel et de développement de compétences interpersonnelles pour mieux exprimer son potentiel dans l'entreprise.

O'Pluriel compte près de 200 membres hommes et femmes, en France mais aussi en Allemagne, Espagne, Etats-Unis, Malaisie et Singapour.

AREVA place la diversité au cœur de la gestion de ses talents

AREVA a la conviction qu'une entreprise doit refléter, par sa diversité, la société dans laquelle elle évolue. La diversité constitue également un facteur essentiel de performance : elle permet d'enrichir les échanges, de confronter des compétences et des visions différentes, et ainsi être source d'innovation. Cette volonté s'inscrit pleinement dans l'expression des valeurs du Groupe et apparait comme l'un des piliers majeurs de sa responsabilité sociale et sociétale.

AREVA déploie sa politique Diversité & Egalité des Chances au travers de quatre engagements fondateurs : la mixité professionnelle femmes-hommes ; la diversité ethnique, sociale et culturelle ; l'emploi des personnes en situation de handicap ; la diversité des âges et la gestion des seniors.

Pour que la diversité soit une réalité dans le Groupe, AREVA mise sur une démarche volontaire, transparente et paritaire. En novembre 2006, le premier accord européen en faveur de l'égalité des chances a été signé avec la Fédération Européenne de la Métallurgie et renouvelé en 2010. Depuis 4 ans, de nombreuses actions en faveur de l'égalité professionnelle ont été menées, notamment dans le cadre du projet ODEO (Open Dialogue Through Equal Opportunities), et ce, dans les domaines suivants : recrutement, évolution professionnelle, formation professionnelle, égalité de rémunération et accompagnement de la parentalité.

Au quotidien, cet engagement du Groupe et de ses salariés se traduit par des démarches concrètes en faveur de la diversité.

Pour sensibiliser le plus grand nombre aux métiers industriels et aux possibilités d'emploi du secteur, le Groupe AREVA intervient dans le cadre de conventions régionales auprès de lycéens, notamment les jeunes filles, pour les sensibiliser aux carrières scientifiques et technologiques. Depuis 2010, près d'une quarantaine de salariées du Groupe de la région lyonnaise ont ainsi pris part à cet engagement au travers de la démarche Objectif Pour l'Emploi (OPE).

AREVA mène également une politique active en faveur de la diversité dans le cadre de l'intégration de nouveaux collaborateurs. Aujourd'hui, environ 32% des recrutements d'ingénieurs et cadres du Groupe en France sont des femmes alors que le % de femmes dans les promotions d'Ecoles d'ingénieurs est de 17%. L'objectif d'AREVA est d'atteindre la parité dans ce domaine.

De plus en plus de femmes prennent par ailleurs des responsabilités à un haut niveau de l'organisation. Le Groupe compte atteindre l'objectif de 20% fin 2011 de femmes parmi les membres de ses comités de direction, pour 16% fin 2010 et un % de femmes cadres de 24%.

Pour permettre à nos collaborateurs de concilier leur carrière et leur vie de jeunes parents, nous mettons à leur disposition des crèches, ainsi qu'un dispositif d'entretiens pré et post congés liés à l'enfant.

Réseau WE

Le réseau WE, réseau de salariés du groupe AREVA initié en 2007, compte aujourd'hui plus de 650 membres (80% de femmes et 20% d'hommes). Il est actuellement déployé en France, en Allemagne et aux Etats-Unis. Il s'organise autour de groupes de travail et est force de propositions auprès de la Direction du groupe sur les thèmes de l'égalité hommes femmes et de la conciliation vie professionnelle /vie personnelle.
Le programme de mentorat mis en place par le réseau WE, il y a 3 ans a déjà formé 57 binômes mentor/mentoré et étant donné son succès, cette opportunité est offerte maintenant à tout employé d'AREVA en France, cadre et non cadre, homme ou femme.

Le réseau WE est aussi fier d'être à l'origine d'un pilote télétravail qui débutera début 2012 pour 6 mois ; avant d'être étendu à l'ensemble du groupe ; il concernera 6 sites en parallèle dont un industriel. Le télétravail est intégré dans le projet d'Accord sur le développement de la Qualité de Vie au Travail.

Pour Assystem, mixité et diversité sont sources de créativité et d'innovation

Faire collaborer les femmes d'Assystem, les valoriser dans leurs métiers, recruter les meilleures candidates: ce sont les ambitions du réseau **Femmes d'Energie**, une initiative lancée en 2010 par les collaboratrices d'Assystem et soutenue par l'entreprise pour promouvoir les opportunités professionnelles qui leur sont offertes, mais également les accompagner tout au long de leur carrière dans l'entreprise. Il se veut un lieu d'échanges, de valorisation et d'interaction entre collaboratrices, mais aussi avec les jeunes diplômées et le monde extérieur. Notre réseau a pour objet de réunir toutes celles qui souhaitent faire avancer la problématique de l'égalité, dans tous les métiers et secteurs du Groupe, tant en valorisant les parcours/actions internes qu'en partageant avec le monde extérieur, formidable source d'inspirations et de bonnes pratiques.

L'objectif du groupe : faire grandir les chiffres, en garantissant une égalité de traitement salarial au regard du cursus, des compétences et des responsabilités. Cela passe par l'augmentation du nombre de femmes recrutées dans les métiers de l'ingénierie et du nombre de femmes à des postes à responsabilité et ce, dans toutes les filières : projet, technique, vente et management.

Être un employeur responsable doit aussi se mesurer à la place donnée aux femmes dans l'entreprise. Quand elles postulent pour un emploi, quand elles aspirent à une évolution, quand elles prétendent à des responsabilités managériales. L'ambition n'est pas de renverser une tendance lourde en quelques mots ou en quelques mois mais plutôt de mettre en place des actions précises et pérennes:

- En interne, des "référentes" désignées dans chaque secteur du Groupe afin de répondre aux questions des collaboratrices, les conseiller et les accompagner dans leur carrière.
- Des réunions internes afin d'échanger et déterminer les actions à mener dans les deux prochaines années pour faire évoluer la question et le rayonnement des femmes chez Assystem.
- Une participation de nos collaboratrices à des forums de débat comme le Win Europe (Woman in Nuclear Europe) ou encore le symposium du cercle InterElles.
- Mise en place d'évènements de recrutement ciblés auprès d'étudiantes et de jeunes diplômées.

Chez Assystem, la politique en faveur de la mixité professionnelle est basée sur l'évolution du processus de gestion des ressources humaines afin de permettre de promouvoir le recrutement des femmes, d'accompagner la gestion de carrière au féminin, d'inciter les candidatures des femmes face aux promotions, et de suivre les hauts potentiels. Assystem met en place un accompagnement au leadership dédié aux femmes au travers de dispositifs de mentoring, de coaching & training, d'initiatives de construction de réseaux, et de rôles-modèles qui prouvent que la carrière est à la portée des femmes au sein du Groupe.

Les chiffres clefs:

- Le nombre d'étudiantes dans les écoles d'ingénieurs plafonne depuis 5-6 ans aux alentours de **27 % des promotions**, et aujourd'hui **18% des ingénieurs** en France sont des femmes.
- **20% de femmes chez Assystem** : un chiffre qui devrait progresser avec un objectif de 25% des recrutements chaque année.
- Le réseau interne Femmes d'Energie regroupe aujourd'hui **200 collaboratrices**.
- **Martine Griffon-Fouco**, ancienne directrice de centrale nucléaire chez EDF et ancienne membre du Comité Exécutif du Groupe, est **membre du Directoire d'Assystem** (6 sièges).
- **Miriam Maes**, Présidente-fondatrice du cabinet de conseil Foresee, conseillère du ministre britannique de l'Energie et du Changement Climatique, ancienne membre du comité exécutif d'EDF Energie, est membre du conseil de surveillance (10 sièges).

LE CEA et l'égalité professionnelle

Le CEA, organisme public de recherche de 16 000 salariés, s'est déjà engagé depuis plus de trente ans dans une politique qui vise à assurer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de l'entreprise.

La part des femmes dans l'organisme progresse lentement : pour la première fois en 2008, elle a atteint les 30% de l'effectif, répartis en 12% des cadres supérieurs, 26% des cadres et 36% des non-cadres. Les femmes représentent entre 35% et 40% des 500 salariés embauchés annuellement au CEA.

Pour relever ses nouveaux défis et préserver sa position d'excellence sur ses thématiques de recherche, le CEA a besoin aujourd'hui de valoriser tous ses talents : il est convaincu que la mixité est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

La Direction du CEA et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont donc signé en 2011 **un accord relatif à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Cet accord vise à développer et à compléter les mesures existantes, à réduire les écarts identifiés et introduit de nouveaux objectifs de progression. Un plan d'actions met l'accent sur la mixité dans les métiers du CEA, **sur le principe d'égalité de rémunération et d'évolution professionnelle** et **sur la promotion de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des femmes et des hommes du CEA**.

De plus, dans le cadre de sa contractualisation pluri-annuelle avec l'Etat, le CEA s'est engagé à faire progresser la place des femmes dans les postes à responsabilité hiérarchique et scientifique, en adéquation avec la part des effectifs qu'elles représentent dans les domaines correspondants.

Le réseau PdF

Le réseau PdF - pour **Promotion des Femmes** - a été créé en 2008 : il répond à la fois à une aspiration interne au CEA, et à une démarche nationale et européenne de promotion de la mixité dans les entreprises.

Il est composé aujourd'hui d'une centaine d'hommes et de femmes du CEA, partageant le même souhait de faire évoluer la place des femmes et leur contribution à l'efficacité de l'organisme. Le groupe s'attache à valoriser les talents féminins du CEA, et à faire progresser la diversité des profils - chercheurs, techniciens et managers - au sein des équipes.

Sur un mode alliant convivialité et professionnalisme, le réseau PdF s'inscrit dans une dynamique collaborative intra et inter-entreprise : depuis 2009, il fait partie du Cercle InterElles des entreprises qui engagent des actions innovantes en faveur de la mixité.

En s'inspirant de l'expérience des partenaires du CEA (AREVA, EDF, Thales...), deux thèmes principaux sont traités au sein des ateliers PdF :

- **l'égalité des chances entre les hommes et les femmes lors de l'accès aux postes à responsabilité**
- **l'équilibre pour tous entre la vie personnelle et la vie professionnelle**

Des indicateurs 'mixité' pertinents pour le CEA sont ainsi mis en évidence pour alimenter la réflexion sociale en cours. Un suivi particulier des 'viviers' féminins pour les postes à responsabilité et une approche du télétravail ont été lancés en 2010.

Un dispositif de mentorat est en cours de déploiement avec l'appui du réseau et de ses 'sponsors'.

Le groupe EDF poursuit ses actions volontaristes en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes

Promouvoir la diversité et favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes est un engagement fort du groupe EDF, qui mène des actions volontaristes en ce sens. *« Nous sommes un énergéticien international attractif, mais nos métiers sont perçus à tort comme un univers industriel essentiellement masculin »*, explique Marianne Laigneau, directeur des Ressources Humaines du groupe EDF. *« C'est pourquoi nous devons accorder encore plus d'attention à ce point que d'autres entreprises »*. Dans ses métiers techniques, qui représentent plus de 70 % de son effectif en France, EDF ne compte encore en effet que 16 % de femmes.

Le groupe a privilégié trois actions :

- **Des accords** signés par l'ensemble des organisations syndicales engagent EDF sur la voie de l'égalité professionnelle hommes / femmes, le 3ème accord ayant été signé en 2012 pour la période 2012-2014. Aujourd'hui, **l'égalité salariale est en moyenne atteinte à EDF SA**, avec un écart salarial entre les hommes et les femmes qui n'est plus que de 0,6 %. L'égalité professionnelle est également un point important de l'accord mondial de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), signée par le groupe EDF en 2005 et en 2009.

- EDF travaille activement à **améliorer l'attractivité de ses métiers**. Et ce tant auprès des étudiantes, qu'auprès des femmes déjà dans la vie active. Le Groupe a ainsi créé en 2009, en partenariat avec WIN France (Women In Nuclear France), le **prix Fem'Energia** qui délègue des ambassadeurs dans les grandes écoles et profite de son « Energy Day » annuel à la Grande Halle de La Villette pour encourager les étudiantes à rejoindre le Groupe. EDF **valorise les parcours de femmes réussis**, comme celui de Caroline Bernard, seule femme directeur de centrale nucléaire en France, qui a représenté le Groupe et a été récompensée en 2010 lors des La Tribune Women's Awards.

- Le troisième axe concerne **l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle**. Il s'agit essentiellement d'accompagner les femmes aux moments où elles s'interrogent sur leurs choix de vie et leur activité professionnelle, par exemple par la pratique du **mentorat** pour les jeunes femmes cadres. L'entreprise a également mis en place de Chèques Emploi Service Universel spécialement conçus pour financer la garde d'enfants.

Et cette démarche donne des résultats ! Aujourd'hui, les femmes représentent actuellement 30 % de la population d'EDF SA alors qu'elles étaient environ 20 % en 1990. Mieux, alors qu'elles ne représentaient que 6 % des dirigeants en 2002, elles occupent désormais 16 % des postes de direction. Et la tendance devrait se poursuivre puisque les femmes représentent aujourd'hui 31 % des recrutements cadres et 34 % des cadres à haut potentiel. Pour cela, EDF a par exemple, élargi la tranche d'âge pendant laquelle un haut potentiel peut être détecté pour que les femmes qui ont eu des enfants ne soient pas pénalisées.

Pour son action en faveur de l'égalité professionnelle, EDF a obtenu en 2006, le **label « égalité professionnelle ».** Celui-ci lui a été confirmé pour 3 ans en 2008 et permet à l'entreprise de valoriser à l'interne et à l'externe la négociation, les engagements pris et les actions menées dans la durée.

Interp'elles : le réseau des femmes du groupe EDF

Créé en 2004, le réseau des femmes d'EDF comprend aujourd'hui 750 membres de tous horizons au sein du Groupe et est connecté à d'autres réseaux féminins à l'extérieur de l'entreprise. Interp'elles est force de proposition et d'interpellation, et affirme sa volonté d'accompagner les changements d'EDF en valorisant toutes ses composantes, en particulier féminines, et en faisant progresser la diversité des cultures sur un mode alliant convivialité, souplesse, ouverture et professionnalisme.

La diversité chez GE, une valeur sûre

La promotion de la diversité fait partie intégrante de la culture de GE et de sa politique d'emploi : attirer, recruter, développer des talents issus de la diversité est un engagement au cœur des politiques ressources humaines du groupe. *«La diversité est une véritable richesse pour notre entreprise. Depuis de nombreuses années, GE a inscrit la pluralité dans sa stratégie de croissance et a su développer de nombreuses pratiques prônant la diversité des cultures et des expériences professionnelles»,* explique Clara Gaymard, Présidente et CEO de GE France et Vice-présidente de GE International. L'égalité professionnelle hommes-femmes est pour GE un axe clé de la promotion des talents.

En France, avec 34% de femmes sur un effectif de 11000 employés travaillant dans de nombreux métiers de haute technologie comme l'imagerie médicale ou la production d'électricité, GE s'attache particulièrement à la féminisation de ses effectifs. La mobilisation et les actions combinées des Ressources Humaines ainsi que des réseaux internes accompagnent le développement professionnel des femmes.

Parmi les **accords structurants** signés par GE en France, citons l'accord relatif à l'égalité professionnelle F/H signé fin 2011 par la branche Santé du groupe, GE Healthcare. Celui-ci met notamment l'accent sur :

1) l'éducation à l'Egalité professionnelle ;

2) la mise en place d'un système visant à assurer l'absence d'impact négatif de la parentalité sur la rémunération et la carrière ;

3) la mise en place d'indicateurs originaux de suivi des effectifs H/F.

D'autres accords tels que la Charte de la Parentalité, le label diversité ou le Trophée « Mieux Vivre en entreprise » ont également récompensé ces actions en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Parallèlement à ces accords, **un des piliers fondateurs de la diversité** chez GE est son **réseau des femmes, le "Women's Network"**, solidement établi depuis de nombreuses années.
Initié pour la France dès 1998 à partir du siège européen de GE Healthcare à Buc, ce réseau est aujourd'hui en France (comme dans tous les autres pays d'implantation de GE) un réseau **mature,** profondément ancré dans la culture et les pratiques de l'entreprise. Animé par des employées bénévoles, il réunit en France près **d'une employée sur trois.**
Chaque année, près d'une centaine d'événements sont animés par le Women's Network en France reprenant des **initiatives clés** qui s'intègrent dans une stratégie mondiale. Citons entre autres :

- **Le réseau comme vecteur d'intégration :** afin d'accompagner au mieux les femmes de GE, le réseau a mis en place des réunions d'accueil et organise des tables rondes avec des managers et des opérationnels qui viennent présenter leur métier. Ces opportunités de connexions et de « réseautage » sont particulièrement importantes pour les nouvelles embauchées car elles aident à développer la vision transversale du groupe.
- **Des ateliers de développement :** parce que la promotion professionnelle repose sur la promotion de soi, des ateliers de valorisation destinés tout particulièrement aux femmes sont régulièrement organisés. De la gestion de l'image à la prise de parole en public, ces ateliers ont une ambition pour les femmes : être performante et oser le montrer !
- **La valorisation des métiers technologiques et commerciaux auprès des femmes** : deux initiatives internes (Women and Technology et Women in Commercial) ont été lancées afin d'aider à une plus forte représentation et à un meilleur développement professionnel des femmes dans ces secteurs.
- Enfin, une initiative spécifique lancée en 2011 : "Vis ma Vie" a permis ainsi à plus de 110 collaborateurs de faire découvrir leur poste pendant une journée à un autre employé. L'objectif était de favoriser le développement professionnel en partageant pendant une journée la vie d'un autre collaborateur(trice).

Ce réseau de femmes dont l'objectif principal est de promouvoir et d'accompagner le développement professionnel des femmes a su ainsi acquérir une crédibilité sur sa capacité de discernement et de mobilisation, offrant par là-même aux femmes des opportunités supplémentaires de visibilité et de développement.

IBM : pionnier de la diversité et de l'inclusion

La diversité fait **partie intégrante des principes éthiques** énoncés par IBM. Pour IBM, la diversité ne se limite pas seulement au respect de l'individu et des droits de chacun mais **relève plutôt de la compréhension, de l'estime et de l'ouverture par rapport à des différences humaines et culturelles**.
C'est dans cette politique de diversité globale que s'inscrivent la réflexion et les actions menées par IBM en faveur de l'égalité hommes-femmes. *A la fin 2009, les femmes représentaient chez IBM France 29,36% de la population totale, contre 20% en 1999. 79% d'entre-elles sont des cadres. Par ailleurs, 24% des managers et 17,3% des hauts dirigeants d'IBM France sont des femmes*. Ces résultats sont soutenus par la mise en place d'initiatives concrètes ayant pour but d'attirer, accueillir et fidéliser les talents féminins, sans autre critère de distinction que les compétences, le savoir-faire et l'engagement.

Des actions locales portées par une ambition mondiale
Pour avancer sur ces sujets, la direction d'IBM mène différentes actions qui s'articulent autour de **trois thèmes : la sensibilisation, l'accompagnement et l'implication.**
Le réseau «Elles» a été créé en 1999 et compte aujourd'hui 180 employé/es volontaires. Il concrétise plusieurs années de réflexions et d'actions menées au quotidien dans le cadre de différents chantiers. L'objectif du réseau est de garantir aux femmes les mêmes possibilités de promotion et les mêmes carrières que les hommes, ainsi que des conditions de travail permettant de trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Grâce à l'action coordonnée de la direction d'IBM et du réseau "Elles", plusieurs initiatives pérennes ont été déployées.
Evoluant dans un environnement qui a besoin de profils scientifiques, IBM a lancé il y a plusieurs années **le programme "Women in Technology" (WIT)** visant à encourager le recrutement et la promotion des femmes à des postes techniques. Dans ce cadre, IBM a engagé des actions de sensibilisation avant l'orientation professionnelle en collèges et lycées, pour faire face à la désaffection des jeunes filles pour les études scientifiques. En 2011, l'équipe WIT a rencontré plus de 1500 élèves dont 50% de jeunes filles. En 2011, les interventions « Women In Technology » se sont également traduites par diverses participations à des tables rondes sous l'égide du Ministère de l'Education Nationale ou à des initiatives aux côtés d'associations professionnelles.
Par ailleurs, **IBM est partenaire depuis plusieurs années de l'association W.I .N.** (Women International Networking) dont l'objectif est de développer les liens entre les femmes dirigeantes et de guider l'entrepreneuriat à travers le monde. Par exemple, plus de 150 collaboratrices européennes d'IBM ont participé à la conférence annuelle W.I.N. qui a réuni 800 personnes à PARIS en octobre 2010 autour du thème « Realizing visions with clarity, enthusiasm and care ».

Lancement du Comité pour la promotion des femmes chez IBM France.
Au travers d'un **accord sur l'égalité professionnelle signé en février 2008**, IBM France s'engage à s'opposer aux comportements discriminants de toutes natures ou contraires à la dignité et notamment, pour ce qui concerne les relations individuelles entre les femmes et les hommes, qu'elles s'exercent dans le cadre des activités professionnelles, dans le cadre des pratiques managériales, ou encore au sein des collectifs de travail.
Les actions s'articulent autour **de 4 grands thèmes : l'accès à l'emploi, l'évolution dans l'entreprise, l'organisation du travail et la culture d'entreprise.**
Pour aller plus loin dans la responsabilisation des entités, IBM France a lancé en 2010 **le Comité pour la promotion des femmes.** Il s'agit d'un comité de pilotage des objectifs de participation des femmes, qui coordonne, facilite et suit les plans d'actions destinés à surmonter les obstacles spécifiques à cette progression. Présidé par un membre du Comex, ce comité, qui se réunit au moins tous les trimestres, est composé d'un correspondant par entité, comptable des résultats de son secteur.

En 2010, IBM France signe également la Charte de la Parentalité en Entreprise.

La diversité, un facteur clé de la réussite de Lenovo

Lenovo, 2ème constructeur informatique mondial, né en 2005 de l'acquisition par Lenovo de la division micro-informatique d'IBM, est présent dans plus de 160 pays et regroupe 26 000 salariés principalement en Asie, aux Etats Unis, en Europe et en Amérique Latine. La diversité des origines et des talents est au cœur de la stratégie de l'entreprise. La politique de diversité de Lenovo vise à créer un environnement offrant des opportunités égales pour tous les collaborateurs à travers le monde, et en particulier pour les femmes, qui sont moins nombreuses dans le secteur informatique. Pour ce faire, Lenovo mène des initiatives visant à attirer et à retenir des femmes (et des hommes) de talent sur la seule base de leurs compétences, de leur potentiel et de leur engagement.

Un engagement mondial

Le réseau WILL (Women in Lenovo Leadership) a été créé en 2006 par un groupe de femmes dirigeantes dans le but de favoriser la mixité des équipes et d'accroître le nombre de femmes au sein des équipes de management. Le réseau WILL organise des événements et développe des initiatives destinées à permettre aux femmes de mieux gérer leur vie professionnelle, principalement grâce à des programmes de formation spécifiques et le développement du « coaching », « mentoring », et « networking » au sein de l'entreprise. Pour la 6ème année consécutive, Lenovo était **partenaire technologique et sponsor officiel du Women's Forum for the Economy and Society** de Deauville en Octobre 2011.

Les initiatives de Lenovo en France

Le **Programme Lenovo Diversité** vise à mobiliser l'ensemble des équipes sur un projet commun à partir des attentes des collaborateurs autour de la gestion des différences culturelles et sociales, de genre, de génération… en vue d'éviter toute forme de discrimination. En 2011, un audit effectué auprès des salariés a permis la mise en place d'actions concrètes répondant à des attentes précises (ex. aménagement du temps de travail, sensibilisation des managers…)

Tous nos collaborateurs sont par exemple équipés d'ordinateurs portables dotés des dernières innovations technologiques favorisant la mobilité et le choix du lieu de travail et assurant un meilleur équilibre vie privée, vie professionnelle. Lenovo France a signé en 2005 un accord d'entreprise relatif à la mise en place du télétravail permettant à ses salariés de pouvoir travailler à domicile. La direction des ressources humaines facilite également l'aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes, pour les familles ayant recours à l'adoption, ou en cas de congé pour raison familiale.

Dans le cadre du réseau WILL, **Think'Elles, réseau interne de femmes chez Lenovo France** a été créé en 2008. Think'Elles agit en interne et en externe pour promouvoir les femmes au sein des équipes de Lenovo, et développer des partenariats avec les réseaux féminins des clients et partenaires de Lenovo. Le réseau est également très impliqué dans la participation à des interventions dans les écoles afin de sensibiliser les jeunes femmes aux métiers scientifiques et aux carrières internationales (Arts & Métiers, EDHEC, Epitech, ESC Rennes, Dauphine, HEC …)

Lenovo a signé en France la **Charte de la Diversité** en partenariat avec le gouvernement en juillet 2008 et s'est engagé à transmettre un rapport annuel sur la diversité au sein de l'entreprise. Lenovo travaille actuellement sur l'obtention du **label « Egalité ».** Depuis deux ans, Lenovo France et les représentants du personnel se sont engagés dans le cadre du **Plan de formation** à promouvoir trois types de formation dédiés aux femmes comme **« Leadership au féminin/ Marketing de soi / Visibilité».**

Les chiffres clés

Au niveau mondial et en Europe, Lenovo regroupe plus de 40% de femmes dont 16% à des postes de direction. En France, **46% des salariés sont des femmes dont 24% des managers**. En 2011, **50% des promotions** ont été accordées à des femmes. En termes de formation, presque **60% des programmes de formation sont effectués par des femmes**.

Liens utiles :

Sustainability report 2010-2011 :
http://www.lenovo.com/social_responsibility/us/en/FY2011_Lenovo_Sustainability_Report.pdf .

Nexter et l'égalité professionnelle : un engagement fort

Conscient des évolutions de son environnement et des aspirations de ses collaborateurs, Nexter conduit une politique de gestion des ressources humaines destinée à répondre à de nombreux défis économiques et sociétaux.

C'est tout le sens des accords mis en œuvre ces dernières années : égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, emploi des Travailleurs Handicapés, prévention des risques psychosociaux, plan d'actions en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

L'entreprise s'est engagée en faveur de l'égalité professionnelle dès 2007, en signant un premier accord sur ce thème avec toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES). Cet accord a notamment permis de conduire des actions significatives, en matière de recrutement, d'égalité salariale, de déroulement de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

En avril 2011, pour poursuivre et renforcer son engagement en faveur de la mixité dans tous les secteurs de l'entreprise, le Groupe a signé un second accord unanime sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En effet, Nexter est convaincu que la diversité constitue un véritable facteur d'efficacité, de modernité et d'innovation.

Ainsi, dans cet accord, Nexter réaffirme son ambition d'assurer l'égalité de traitement professionnelle entre les hommes et les femmes et d'agir sur la mixité. L'attachement au respect du principe de non-discrimination, notamment entre les sexes, est un atout de performance pour l'entreprise.

Il en découle trois objectifs :

- la mobilisation de tous les acteurs en faveur de l'égalité ;
- la mixité, tant en matière de recrutement que de mobilité interne et de progression de carrière ;
- l'équilibre entre vies professionnelle et privée.

Sur ce dernier point, plusieurs mesures novatrices ont été actées : semaine de reprise progressive d'activité au retour de maternité, absence rémunérée pour les actes médicaux concernant la procréation médicalement assistée, aménagements d'horaires pour les familles monoparentales, contribution aux frais de garde supplémentaires en cas de formation et aménagement d'horaires le jour de la rentrée.

D'autres mesures sont reconduites, concernant notamment les Chèques Emploi Service Universel (CESU) et le financement de places dans les crèches interentreprises.

Actuellement, les femmes représentent 18,3 % de l'effectif du Groupe. Afin d'améliorer ce pourcentage, un objectif sur le recrutement de salariés féminins a été retenu comme l'un des critères pour le calcul de l'intéressement.

*Le réseau **Next'elles**, lancé officiellement en octobre 2011, compte aujourd'hui près de 90 membres et est ouvert à tous les personnels du Groupe.*

Ce réseau de bénévoles a vocation à relayer la politique d'égalité professionnelle tant en interne qu'en externe. Il devrait ainsi contribuer à faire évoluer la place des femmes, valoriser les parcours et la diversité et renforcer l'attractivité des métiers de Nexter.

L'Égalité Professionnelle: une réalité chez Orange

Orange a inscrit l'égalité professionnelle au cœur de son nouveau projet d'entreprise, Conquêtes 2015 avec l'objectif d'atteindre un taux de féminisation des instances dirigeantes de 35% à horizon 2015. Cette démarche repose sur la conviction que la mixité, dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'entreprise, est un gage de succès pour sa performance économique.

Au-delà du niveau de base qui est l'égalité salariale, elle repose sur 3 axes :

- amélioration de la mixité des équipes, dans tous les métiers et en particulier dans les métiers techniques
- amélioration de la représentation des femmes dans les postes à responsabilités
- préservation d'un équilibre vie privée-vie professionnelle

Les accords portant sur l'égalité professionnelle femmes / hommes en France

La volonté du Groupe et des représentants du personnel de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation, d'évolution de carrière et d'organisation du travail s'est traduite par de nombreuses négociations sur toutes les questions pouvant impacter l'Égalité Professionnelle et des accords marquants ont été signés (Vie Privée – Vie Professionnelle, télétravail, mobilités, et nouvel accord égalité professionnelle en 2011) qui renforce les actions concourant à la féminisation des postes avec les plus hautes responsabilités, via le mentoring ou la lutte contre les stéréotypes et celles agissant sur l'attraction des femmes dans les carrières scientifiques et techniques (« shadowing[1] », taux de féminisation des recrutements techniques)

Un engagement Groupe pour développer les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle

Le Gender Equality European Standard (GEES), premier label européen pour l'égalité professionnelle, créé par le Fonds Arborus sous le haut patronage de la Commission Européenne, a été décerné au Groupe et en particulier à France Télécom SA pour la France, **Orange Espagne, Mobistar**, Orange Business Services et ses filiales en **Allemagne** et en **Italie** en mars 2011. Cette initiative a pour objectif de participer à la création d'une culture commune européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Le Groupe a signé en 2008 la Charte de la Parentalité pour témoigner de sa volonté d'aider les salariés parents à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Orange a contribué à la rédaction du « Code des bonnes pratiques pour les entreprises dans les TIC » élaboré sous l'égide de la Commission Européenne afin d'inciter plus de femmes à faire des études scientifiques et techniques et à évoluer dans le secteur des technologies. A ce titre, le Groupe engage des actions régulières de « shadowing[1] » dans l'ensemble de ses implantations où la féminisation des métiers techniques est insuffisante.

La recherche de facteurs-clé de succès des carrières des femmes

Orange sponsorise notamment les études « Mutationnelles», analyses exclusives sur la population des femmes ingénieures en France qui apporte des données précises sur les tendances de fond en matière de formation, d'emploi, de rétribution et de choix de carrière des femmes ingénieures.

En France, Orange est également partenaire du programme éducatif « H/F management » : des femmes ingénieurs « role models » sensibilisent les étudiants des écoles d'ingénieurs, nos managers de demain, aux enjeux et bonnes pratiques de l'Égalité Professionnelle.

Orange s'engage dans l'égalité des chances au féminin avec son initiative « Capital filles » au confluent des politiques d'égalité des chances, d'égalité professionnelle et d'alternance.

[1] « Shadowing » : Une collégienne suit une femme ingénieur durant une journée de travail en entreprise afin de découvrir l'intérêt de se lancer dans une carrière scientifique

Schlumberger : un engagement à tous les niveaux de l'entreprise

Schlumberger est un précurseur de la diversité culturelle. Parmi les 113 000 employés, plus de 140 nationalités travaillent ensemble dans près de 85 pays. Dans ce même esprit et avec la volonté d'être un employeur « de choix », le groupe s'applique à promouvoir la diversité hommes-femmes. Ces efforts permettent aujourd'hui aux femmes de représenter environ 17% des ingénieurs et cadres alors qu'elles n'étaient que 6% en 1994. Le nombre de femmes recrutées est en constante augmentation : en 2011, 27% des recrues étaient des femmes. Dans le classement réalisé par le « Times » au Royaume-Uni, Schlumberger figure plusieurs fois parmi les 50 premières entreprises où les femmes souhaitent travailler.

Un engagement sur le long terme et au plus haut niveau

Schlumberger est impliqué au plus haut niveau dans le développement des femmes et de leur carrière, notamment dans le cadre de son programme d'identification des futurs responsables de l'entreprise. En 2006, Schlumberger a créé un «Steering Committee» en charge de la parité hommes-femmes dont le rôle est d'assurer le suivi et la concrétisation de cette politique de développement tant au niveau global que local.

En 2007, Schlumberger a lancé un réseau de femmes au niveau mondial : « ConnectWomen » qui compte aujourd'hui plus de 3000 membres actifs. Ouvert aux femmes aussi bien qu'aux hommes, ce réseau en ligne permet d'échanger conseils, expériences et réflexions sur des sujets aussi variés que l'évolution de carrière, la gestion des doubles carrières, la mobilité, le quotidien sur les plateformes pétrolières, ou encore la garde d'enfants.

Schlumberger a organisé, en 2011, des ateliers intitulés « Women's Leadership » aux États-Unis et en Europe. D'autres sont en projet pour l'année 2012 en Amérique Latine, au Moyen-Orient et en Asie. Par ailleurs, un forum sur la parité hommes-femmes est programmé en 2012.

Des outils informatiques indispensables

L'entreprise dispose d'outils informatiques permettant le suivi du recrutement et de l'évolution des carrières des femmes. De plus, chaque employé(e) peut accéder à un portail appelé « Career Center » et y faire librement état de ses souhaits en termes de gestion de carrière, de mobilité et d'impératifs liés à la vie personnelle. Ceci permet notamment à la Direction du Personnel et aux managers de jouer un rôle plus dynamique de « facilitateur » de carrière.

La gestion des doubles carrières

Pour Schlumberger qui pratique la mobilité géographique depuis plusieurs décennies, la gestion des doubles carrières est un réel défi qui ne fera que croître avec l'arrivée des nouvelles générations. Il s'agit de continuer à améliorer l'expérience acquise dans ce domaine en permettant aux couples de réunir les conditions nécessaires pour que chacun puisse poursuivre sa carrière, que ce soit en France ou à l'étranger.

Dans ce sens, Schlumberger a créé en 2000 l'initiative PartnerJob.com en partenariat avec 7 autres entreprises. Des CV et des offres d'emplois sont mis en ligne par les entreprises et organisations membres afin de faciliter la recherche de travail des conjoints mutés à l'étranger. Schlumberger est également un membre actif de la « Fondation Permits », une initiative destinée à faciliter la possibilité de travailler pour le conjoint de l'expatrié.

Thales encourage l'égalité professionnelle

Ancré dans un secteur technique et scientifique, Thales souhaite résolument associer les femmes à son développement. Thales poursuit ainsi ses actions en vue d'accroître leur présence (24% de femmes en France et 22% en Europe) par la mise en œuvre d'une politique engagée et concrète, tant en France qu'au niveau européen, s'inscrivant sur la base d'un dialogue social constructif.

Des engagements fermes en faveur de l'égalité

En France : Un accord cadre Groupe, conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, définit dès 2004 les principes et la méthodologie à déployer en faveur de l'égalité. Ont été ensuite négociés, **dans chaque société française, des plans d'action triennaux**, soit plus d'une vingtaine d'accords et de plans d'actions adaptés à la situation concrète des femmes et des hommes dans leur environnement de travail. Sur la base d'indicateurs, un rapport est établi et présenté dans les commissions égalité de chaque entreprise afin d'analyser la situation comparée des hommes et des femmes tant en matière de rémunération que de carrière.

En Europe : Le Groupe et la Fédération Européenne de la Métallurgie ont conclu en 2009 un accord européen novateur « Améliorer le développement professionnel en anticipant mieux ». Celui-ci comporte un important volet de mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il prévoit qu'un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes est établi dans chaque pays signataire afin d'envisager, si nécessaire, des plans d'actions. Plus généralement, l'accord est porteur d'engagements dans tous les domaines de l'égalité entre les hommes et les femmes : recrutement, développement de carrière, égalité de rémunération, équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Des actions concrètes en faveur de l'égalité

Recrutement et mixité : Une représentation équilibrée des femmes dans le Groupe passe nécessairement par une attention soutenue portée aux recrutements, notamment dans les filières techniques ou scientifiques. En France et aux Pays-Bas, le Groupe a ainsi développé des actions de communication dans les établissements scolaires afin d'encourager les jeunes filles à s'orienter vers les filières scientifiques. Bon nombre de plans d'actions veillent, en France, à corréler les recrutements de femmes aux pourcentages de sortie des écoles cibles. En Espagne, un « business plan » égalité a été élaboré.

Rémunération : En France, un budget spécifique de 0,1% de la masse salariale a été dédié, depuis 2006, au traitement des éventuels écarts salariaux injustifiés entre hommes et femmes. Depuis cette date, cette mesure a été appliquée 5952 fois et a permis aux femmes concernées de bénéficier d'une augmentation moyenne de leur rémunération de près 2,8%.

Evolution de carrière : Les revues de personnel réalisées chaque année portent une attention particulière aux femmes. Des actions ont aussi été menées afin de revaloriser la carrière de certaines femmes dans le cadre de la Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Parentalité et équilibre de vie : Parmi les bonnes pratiques observées, en Allemagne les programmes « Baby 1st » et « Home care » ont été mis en œuvre pour apporter un soutien aux salariés dans leur vie familiale. En France, un accord cadre commercial, conclu en 2006 et renégocié en 2010, permet aux sociétés du Groupe qui le souhaitent de participer à la création de crèches inter-entreprises avec la Société Crèche Attitude. A ce jour, près de 120 enfants de salariés appartenant à une douzaine de sociétés françaises sont accueillis à proximité du lieu de travail de leurs parents dans plus d'une dizaine de crèches inter-entreprises. De nouvelles ouvertures devraient encore voir le jour en 2012. Des sessions de formation dédiées aux managers comprennent un volet de sensibilisation au thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et incitent les managers à encourager la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle de leurs équipes.

Thales entend poursuivre ses actions. En Europe, le déploiement de l'accord IDEA (Improving professional Development through Effective Anticipation) et la mise en œuvre d'actions concrètes constituent des enjeux de taille. Soutien au recrutement et à la carrière des femmes, déploiement d'action portant sur le développement de leur carrière et présence accrue des femmes dans les comités de direction sont autant d'axes de travail autour desquels le Groupe entend continuer de dialoguer avec les partenaires sociaux, sans oublier la poursuite des actions déjà engagées en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Membres du Cercle InterElles

Membres du bureau du Cercle InterElles

Air Liquide
Laurence Thomazeau, Healthcare WBL Governance et Risk Manager
Dana Allen, Director Leadership, Management & Diversity Programs
Julie Drapier, Business Development Manager
Joëlle Juppeau, Packaged Gases, IM Sales Support Europe
Sophie Laming, Responsable du développement durable

Areva
Philippe Thurat, Directeur de la Diversité
Jacqueline Buysse, Leader reseau WE d'AREVA
Almas Amara, Ingénieure chargée de mission, ingénierie et projets

Assystem
Martine Griffon-Fouco, Membre du Directoire en charge du Corporate & Business Development
Laurence Roy, Directeur Technique
Pauline Bucaille, Directeur de la Communication
Elke Bellet, Adjoint Directeur de la Communication
Emmanuelle Capiez, Directrice des Ressources Humaines

CEA
Anne-Marie Jonquière, responsable Conduite du changement / Pôle Ressources Humaines et Formation
Françoise Touboul, Chef de programme à la direction de l'énergie nucléaire

EDF
Patricia Judes Papon, Chef de projet, Direction des achats
Elisabeth Vuillaume, Secrétaire Générale de Interp'elles, réseau de femmes du groupe EDF
Isabelle Bailly, Acheteur
Anne Desprairies, Responsable pilotage assurance Groupe, Direction Finance

GE
Nathalie Lecoq, General Manager, Commercial Excellence, GE Healthcare Europe
Valérie Desnoux, NeuroRadiology Technology Manager, GE Healthcare
Florence Gury, Site Quality Manager, GE Healthcare

IBM
Martine Vidal, Directrice des Achats Généraux et de Services, IBM Europe /Middle East and Africa
Christine Cluzel, Manager Marketing, IBM Global Financing France
Jean-Louis Carvès, Responsable du programme Diversité, IBM France
Dominique Mathot, Software Swita Manager, Communication &Public Sector

Lenovo
Catherine Ladousse, Directrice Corporate Marketing et Communication, Lenovo Europe
Caroline Bettini, DRH, Lenovo France
Marine Rabeyrin, Directrice des Ventes Large Entreprises, Lenovo France
Christelle Gaborieau- André, Adjointe DRH, Lenovo France
Claire Casellas, Organisatrice du colloque du Cercle InterElles 2012

Nexter
Nathalie Paoli, Directeur juridique Groupe
Alix Sennyey, Responsable Unité Architecture Mécanique
Anne Lemoine, Responsable développement RH Groupe

Orange
Martine Tulet, Directrice des réseaux et partenariats égalité professionnelle
Laurent Depond, Directeur de la Diversité
Luc Bretones, Director of Indirect Sales
Brigitte Dumont, Directrice Développement et Performance des Ressources Humaines

Schlumberger
Isabelle Le Nir, Interpretation Engineering & Métier Manager
Stéphanie Montillet, Design for Manufacturing Engineer
Anahi Sandoval, Personnel Manager, Schlumberger Riboud Product Center

Thales
Marie-Hélène Mansard, Directrice Marketing
Patric Petit-Belleville, Group Purchasing Director
Céline Arnoux-Mortessagne, Juriste
Anne de Ravaran, Directrice Juridique RH

Membres honoraires du Cercle InterElles

Laurence Dejouany, psychologue, auteure de "Les femmes au piège de la négociation salariale - Ou comment demander de l'argent à son patron sans le fâcher..." Editions L'Harmattan (à paraître en mars)
Dominique Maire, Ex membre du Comité Exécutif d'Air Liquide
Anne-Marie Birac, Membre honoraire du Cercle InterElles, Retraitée CEA

Fondatrices du Cercle InterElles

Annika Joelsson
Elisabeth Kimmerlin
Catherine Ladousse
Marie-Claude Peyrache
Daniele Pozza
Pascale Witz

Annexes

Partenaires

Dominique Lizambard, alias Delize, Dessinateur de presse
Frédérique Ribis, Réalisatrice, 1001 Productions
Marialya Bestougeff, Directrice Commerciale, Decommedia, Théâtre en entreprise
Aurélie Delahaye, Chargée de développement commercial, Decommedia, Théâtre en entreprise

Contacts Presse pour InterElles

Air Liquide : Garance Bertrand : 01 40 62 59 62 - garance.bertrand@airliquide.com
Areva : Jérôme Rosso : 01 34 96 25 44 - jerome.rosso@areva.com
Assystem : Pauline Bucaille : 01 55 65 03 08- pbucaille@assystem.com
CEA : Tuline Laeser : 01 64 50 20 97 - tuline.laeser@cea.fr
EDF : Laure Limousin : 01 40 42 33 90 - laure.limousin@edf.fr
GE : Laurent Wormser : 01 43 12 78 90 - laurent.wormser@ge.com
IBM : Sabine Vacher : 01 58 75 55 76 - sabine.vacher@fr.ibm.com
Lenovo : Bérengère Fantin-Lin : 01 55 70 39 47 - fantinb@lenovo.com
Nexter : Laetitia Blandin : 01 30 97 36 41 - l.blandin@nexter-group.fr
Orange : Sebastien Audra : 01 44 44 93 93 - sebastien.audra@orange.com
Schlumberger : Mary Louise Stott : 01 40 62 11 82 - mstott@slb.com
Thales : Florence Pontieux : 01 57 77 91 26 - florence.pontieux@thalesgroup.com

Le blog du Cercle InterElles

http://interelles.canalblog.com

Profil des entreprises

Air Liquide est leader mondial des gaz pour l'industrie, la santé et l'environnement, présent dans 80 pays avec 43 600 collaborateurs. Oxygène, azote, hydrogène, gaz rares sont au cœur du métier d'Air Liquide, depuis sa création en 1902. À partir de ces molécules, Air Liquide réinvente sans cesse son métier pour anticiper les défis de ses marchés présents et futurs. Le Groupe innove au service du progrès, tout en s'attachant à allier croissance dynamique et régularité de ses performances.

Technologies innovantes pour limiter les émissions polluantes, réduire la consommation énergétique de l'industrie, valoriser les ressources naturelles, ou développer les énergies de demain, comme l'hydrogène, les biocarburants ou l'énergie photovoltaïque… Oxygène pour les hôpitaux, soins à domicile, contribution à la lutte contre les maladies nosocomiales… Air Liquide combine ses nombreux produits à différentes technologies pour développer des applications et services à forte valeur ajoutée, pour ses clients et la société.

Partenaire dans la durée, le Groupe s'appuie sur l'engagement de ses collaborateurs, la confiance de ses clients et le soutien de ses actionnaires, pour élaborer une vision long terme de sa stratégie de croissance compétitive. La **diversité** de ses équipes, de ses métiers, de ses marchés et de ses géographies assure la solidité et la pérennité de son développement, et renforce sa capacité à conquérir en permanence de nouveaux territoires pour repousser ses propres limites et construire son futur.

Air Liquide explore tout ce que l'air peut offrir de mieux pour préserver la vie, et s'inscrit dans une démarche de développement durable. En 2010, son chiffre d'affaires s'est élevé à **13,5 milliards d'euros** dont près de 80 % hors de France. Air Liquide est coté à la Bourse d'Euronext Paris (compartiment A) et membre des indices CAC 40 et Dow Jones Euro Stoxx 50.

AREVA fournit à ses clients des solutions pour produire de l'électricité avec moins de CO_2. L'expertise du groupe et son exigence absolue en matière de sûreté, de sécurité, de transparence et d'éthique font de lui un acteur de référence, dont le développement responsable s'inscrit dans une logique de progrès continu.

Numéro un mondial du nucléaire, AREVA propose aux électriciens une offre intégrée unique qui couvre toutes les étapes du cycle du combustible, la conception et la construction de réacteurs nucléaires et les services associés. Le groupe développe par ailleurs ses activités dans les énergies renouvelables – éolien, solaire, bioénergies, hydrogène et stockage – pour devenir d'ici à 2012 l'un des trois leaders mondiaux de ce secteur.

Grâce à ces deux grandes offres, les 48 000 collaborateurs d'AREVA contribuent à fournir au plus grand nombre, une énergie toujours plus sûre, plus propre et plus économique. www.areva.com

Assystem est un groupe international d'Ingénierie et de conseil en innovation. Au coeur de l'industrie depuis plus de quarante ans, le groupe accompagne ses clients dans le développement de leurs produits et dans la maîtrise de leurs investissements industriels tout au long du cycle de vie. Assystem emploie plus de 9 500 collaborateurs dans le monde et a réalisé un chiffre d'affaires de 636,5 M€ en 2010. Assystem est une société cotée au NYSE Euronext Paris – Compartiment B (Code ISIN : FR0000074148 – ASY). Plus d'informations sur www.assystem.com

Le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) est un organisme public de recherche qui intervient dans quatre grands domaines : les énergies bas carbone, les technologies pour l'information et les technologies pour la santé, les Très Grandes Infrastructures de Recherche (TGIR), la défense et la sécurité globale.

S'appuyant sur une recherche fondamentale d'excellence et sur une capacité d'expertise reconnue, le CEA participe à la mise en place de projets de collaboration avec de nombreux partenaires académiques et industriels. Fort de ses 16000 chercheurs et collaborateurs, il est un acteur majeur de l'espace européen de la recherche et exerce une présence croissante à l'international.

Le CEA bénéficie d'une forte insertion régionale avec 10 centres implantés dans toute la France. Il travaille en partenariat avec les autres organismes de recherche, les collectivités locales et les universités. A ce titre, le CEA est partie prenante de la mise en place d'alliances nationales coordonnant la recherche française dans les domaines des sciences de la vie et de la santé (AVIESAN), des sciences et technologies du numérique (ALLISTENE) des sciences de l'environnement (AllEnvi) et de l'énergie (ANCRE) pour laquelle Bernard Bigot, administrateur général du CEA, a été nommé Président du Comité de Coordination en octobre 2011.

Reconnu comme un expert dans ses domaines de compétences, le CEA est également inséré dans l'espace européen de la recherche et exerce une présence croissante au niveau international.

Dans le monde scientifique, le CEA est visible aussi via plus de 4000 publications/an dans des revues à comité de lecture, et 1500 brevets prioritaires. La valorisation des résultats de ses recherches a conduit à la création de plus d'une centaine de startups depuis 1984. Par ailleurs, une importance particulière est portée à l'enseignement et à l'information du public, afin de favoriser le transfert des connaissances et le débat sciences / société.

Le groupe EDF, un des leaders sur le marché de l'énergie en Europe, est un énergéticien intégré, présent sur l'ensemble des métiers : la production, le transport, la distribution, le négoce et la vente d'énergies. Premier producteur d'électricité en Europe, le Groupe dispose en France de moyens de production essentiellement nucléaires et hydrauliques fournissant à 95 % une électricité sans émission de CO2. En France, ses filiales de transport et de distribution d'électricité exploitent 1 285 000 km de lignes électriques aériennes et souterraines de moyenne et basse tension et de l'ordre de 100 000 km de réseaux à haute et très haute tension. Le Groupe participe à la fourniture d'énergies et de services à près de 28 millions de clients en France. Le Groupe a réalisé en 2010 un chiffre d'affaires consolidé de 65,2 milliards d'euros dont 44,5 % hors de France. EDF, cotée à la Bourse de Paris, est membre de l'indice CAC 40.

GE se dédie à ce qui est essentiel. Les meilleurs experts développant les technologies les plus pointues permettent à GE de relever les grands défis de la société. GE créé les solutions de demain dans l'énergie, la santé, les transports et la finance. Partout dans le monde, GE bâtit, produit de l'énergie, facilite les déplacements, améliore la qualité des soins. GE n'imagine pas seulement le futur, il le met en marche. Pour de plus amples informations, rendez-vous sur le site Internet de la société à l'adresse www.ge.com

Ces dix dernières années, les entreprises ont été confrontées à trois évolutions majeures : l'intégration à l'échelle mondiale, l'émergence d'un nouveau modèle informatique et la recherche d'innovation. En outre, dans le contexte actuel, les besoins immédiats des clients sont clairs : faire des économies, préserver leur capital et réduire les coûts. C'est ce qu'IBM les aide à faire. IBM accompagne les entreprises et les administrations dans leur transformation en proposant un usage optimisé des technologies - infrastructures hautes performances à utilisation intensive, logiciels - et en dessinant avec elles la meilleure organisation et les procédés les plus pertinents pour leurs opérations quotidiennes et leurs évolutions stratégiques. Cette capacité à apporter ce type de valeur ajoutée incite les clients à choisir durablement IBM.
Pour en savoir plus : www.ibm.com/fr

Lenovo (HKSE : 992) (ADR : LNVGY) est une entreprise de technologies au chiffre d'affaires de 21 milliards de dollars. Lenovo est le second fabricant d'ordinateurs au monde avec des consommateurs dans plus de 160 pays. Lenovo se consacre à la conception et à la commercialisation d'ordinateurs personnels et de terminaux mobiles connectés de haute qualité. Son modèle économique repose sur l'innovation produit, une chaîne d'approvisionnement mondiale particulièrement efficace et une exécution stratégique forte. Résultant de l'acquisition par le groupe Lenovo de la division micro-informatique (PCD : Personal Computing Division) d'IBM, Lenovo développe, fabrique et commercialise des services et produits à la pointe de la technologie reconnus pour leur fiabilité, leur qualité, leur sécurité et leur simplicité d'utilisation. Les gammes de produits incluent les célèbres ordinateurs Think destinés aux professionnels et les ordinateurs Idea pour les particuliers, ainsi que des serveurs, des stations de travail et une famille de terminaux mobiles connectés incluant tablettes et smartphones. Les principaux centres de recherche de Lenovo se trouvent à Yamato (Japon), Beijing (Chine), et Raleigh (Caroline du Nord)
Pour plus d'informations concernant Lenovo, veuillez consulter : www.lenovo.com

Nexter, grâce à sa maîtrise des systèmes blindés de combat terrestre, a pour vocation de répondre aux besoins des armées de Terre française et étrangères. Son domaine d'activité s'étend à la fourniture de systèmes et de munitions pour les armées de l'Air et de Terre, et la Marine. Le chiffre d'affaires de Nexter s'est établi pour 2010 à 1,1 G€ et l'entreprise alloue 12% de son chiffre d'affaires aux activités de Recherche & Développement. La gamme de produits proposés par Nexter est notamment composée de véhicule multi-missions ARAVIS®, véhicule de combat VBCI, système d'artillerie CAESAR® et 105 LG, munition intelligente BONUS, munition insensible LU 211, système de commandement SIT-V1-FINDERS®, l'armement pour aéronefs (THL30/ hélicoptère Tigre, SH20/hélicoptères Cougar-Caracal; canon 30mm / Rafale, …) et bâtiments de surface (Système Narwhal® /frégates FREMM), services clients, soutien et revalorisation.

Pour plus d'informations: www.nexter-group.fr

France Télécom-Orange est l'un des principaux opérateurs de télécommunications dans le monde, avec 170 000 salariés au 30 septembre 2011, dont 102 000 en France, et un chiffre d'affaires de 33,8 milliards d'euros sur les neuf premiers mois de 2011. Présent dans 35 pays, le Groupe servait 221 millions de clients au 30 septembre 2011, dont 145 millions de clients Orange, la marque unique du Groupe pour l'internet, la télévision et le mobile dans la majorité des pays où le Groupe est présent. Au 30 septembre 2011, le Groupe comptait 162 millions de clients du mobile et 14 millions de clients ADSL et fibre dans le monde. Orange est l'un des principaux opérateurs européens du mobile et de l'accès internet ADSL et l'un des leaders mondiaux des services de télécommunications aux entreprises multinationales, sous la marque Orange Business Services.

Avec son projet d'entreprise « conquêtes 2015 », Orange s'adresse simultanément à ses salariés, à ses clients, à ses actionnaires et plus largement à la société dans laquelle l'entreprise évolue en s'engageant concrètement sur des plans d'actions. Ceux-ci concernent les salariés du Groupe grâce à une nouvelle vision des Ressources Humaines ; les réseaux, avec le déploiement des infrastructures du futur sur lesquelles le Groupe bâtira sa croissance ; les clients, avec l'ambition de leur offrir la meilleure expérience parmi les opérateurs grâce, notamment, à l'amélioration de la qualité de service ; et l'accélération du développement international.

France Télécom (NYSE:FTE) est cotée sur Euronext Paris (compartiment A) et sur le New York Stock Exchange. Pour plus d'informations (sur le web et votre mobile) : www.orange.com, www.orange-business.com, www.orange-innovation.tv

Orange et tout autre produit ou service d'Orange cités dans ce communiqué sont des marques déposées appartenant à Orange Brand Services Limited, Orange France ou France Télécom.

Schlumberger, première société mondiale de services pétroliers, fournit des technologies, des solutions d'information et des services de gestion intégrée de projets, qui optimisent les performances des réservoirs de l'industrie pétrolière et gazière internationale. Schlumberger compte aujourd'hui près de 113 000 collaborateurs de plus de 140 nationalités, dans près de 85 pays. En 2011, le chiffre d'affaires de Schlumberger s'est élevé à 39,540 milliards de dollars.

Thales est un leader mondial des hautes technologies pour les marchés de la Défense et de la Sécurité, de l'Aérospatial et du Transport. Fort de 68 000 collaborateurs dans 50 pays, Thales a réalisé en 2010 un chiffre d'affaires de 13,1 milliards d'euros. Avec 22 500 ingénieurs et chercheurs, Thales offre une capacité unique pour créer et déployer des équipements, des systèmes et des services pour répondre aux besoins de sécurité les plus complexes. Son implantation internationale exceptionnelle lui permet d'agir au plus près de ses clients partout dans le monde. www.thalesgroup.com

Cercle
InterElles